

関西学院大学 研究成果報告

2018年5月8日

関西学院大学 学長殿

所属：社会学部
職名：教授
氏名：野瀬 正治

以下のとおり、報告いたします。

研究制度	<input checked="" type="checkbox"/> 特別研究期間 <input type="checkbox"/> 自由研究期間 <input type="checkbox"/> 大学共同研究 <input type="checkbox"/> 個人特別研究費 <input type="checkbox"/> 博士研究員 ※国際共同研究交通費補助については別様式にて作成してください。
研究課題	組織内・集団内におけるコンフリクトの調整：個別的労使関係の視点から
研究実施場所	第2教授館個人研究室
研究期間	2017年9月21日 ～ 2018年3月31日（6ヶ月）

◆ 研究成果概要 （2,500字程度）

上記研究課題に即して実施したことを具体的に記述してください。

研究テーマは、「組織内・集団内におけるコンフリクトの調整：個別的労使関係の視点から」で、個別的労使関係が拡大し社会関係が大きく変化している現代社会の組織集団活動における、人および組織間で宿命的に発生するコンフリクトの「調整」について、①「個別的労使関係における調整についての研究」と②「個人を主体とした調整支援システムについての研究」の2つの柱を軸に、「社会で必要とされている新たな調整システムとその調整の実践」の研究に取り組んだ。すなわち、新時代で求められる調整支援システム（メカニズム）を研究し、時代にあったシステム・メカニズムの構築とそのシステムにおいてどのように調整推進組織・担当者などが効率的効果的な実践（調整）を行うかの研究である。具体的には、「働き方改革」が社会的課題となって今国会に上程されよう（2018年3月）としていたなかで、この社会問題と連動させて研究に取り組んだ。

今回の取り組みは、在外研究ではなく国内を中心に取り組んだが、過去に行った比較研究の延長線上にも取り組むことができたため、国内での実践応用研究に効果的に反映させることができ有意義であった。特に今回の特研で日本での応用研究ができた理由のひとつは、国内シンクタンクA社との連携により研究を進めることができたことがある。また、今回の特研期間は2017年度秋学期であったが、国内に軸足をおいた研究活動であったため、実質的には春学期からAシンクタンクと連携して研究を開始してお

り、狭義の特研期間の前から研究に取り組むことができ有意義であった。特研期間が終了した後の2018年度春学期も実質的研究は継続しており、その研究成果は同シンクタンクの研究雑誌で発表予定である。

現在、特研における研究成果としては、次の2本の研究論文がある。ひとつは、「長時間労働是正など職場の公平公正の実現に関する考察：オーストラリアとの比較研究」であり、他の一つは、「日本版コーポレート・オンブズマンすめ：長時間労働是正など職場のフェアネスと働き方改革のために」である。

前者では、オーストラリアとの比較研究を通して、企業外での（行政機関による）是正・調整問題を中心に論じ日本への示唆を行った。すなわち、まず、長時間労働や過労自殺が日本では社会問題になっている中、長時間労働の是正も含めた職場での公平公正の実践は、これまで（工業化社会において）、集团的労使関係により問題が大きくなる前に事前に対処されてきたが、昨今は職務の高度化や職務遂行成果の個別化が進むとともに労組組織率の低下や派遣労働など非正規労働者の増加も加わり、従来の集团的労使関係による是正・調整ができなくなっている点、および、その結果、社会では過労自殺など個人が被害者となるケースが増加している点を検討し、加えて、そうした個別労務問題は、「①制度的メカニズム（社会的基準やルール）」とそれに支えられた「②調整の実践メカニズム」により是正・調整されるが、日本ではいずれも思うようには機能していない点を指摘した。

そして、それを踏まえて、個別労務問題の是正・調整機関としては現在、労働局（「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づく取り組み）、労働基準監督署、裁判所（労働審判制度に基づく取り組み、通常の民事裁判など）、および各都道府県・市の行政組織体（労働相談やあっ旋など）があるが、それらが必ずしも効果的効率的実践を行っていないため、今後、職場の公平公正を実現させるには、どのような制度やメカニズムの再構築が必要であるかをオーストラリアとの比較をとおして検討した。

すなわち、オーストラリアでも、労組が無くあるいは労組が代弁してくれない状況下の労働者が増加し（企業内において労働者保護の制度やメカニズムが未整備である状況の労働者が増加し）、そうした労働者の保護が課題となっている中、オーストラリアの行政機関は、FWOやFWCなど多様な組織体がconciliation（あっ旋）をとおして量的に多くの労働者を保護して職場の公平公正化を実践していることを指摘し、一方、日本においても同様に当事者間の話し合いによる保護が量的に必要なのだが、行き直っていない現状を分析するとともに、労働局などの日本の行政機関は、助言あっ旋の“実施率と取り扱い件数”の増加に努めなければならない点を論じた。

また、後者の論文では、企業内（職場）ではいかに実践をしたらよいかを、日本版コーポレート・オンブズマン機能によるチェック、調査、調整の視点から論じた。すなわち、長時間労働の是正など「働き方改革」が社会的課題となっている中、国会には関連法案が上程されようとしている（2018.3月）が、それはスタートでしかなく、「働き方改革」の実現には、職場での実践メカニズムの実効性がカギであることを指摘し、その実践メカニズムに求められる機能として、①チェック機能、②調査機能、③調整機能が求められている点を論じるとともに、その推進主体が国際的にも変化している中、コーポレート・オンブズマンは成功例のひとつで、実際に日本の先進的企業をみると、これらの機能をビルトイン（built-in）させて、モラルの高い職場集団を形成し生産性を高めると共に、長時間労働の是正やダイバーシティーも含めた職場のフェアネスを実現させていることを示した。すなわち、日本版コーポレート・オンブズマンのメカニズムを日本の職場で実践できれば、職場のフェアネスと「働き方改革」を飛躍的に達成できることを論じた。

なお、上記2本の論文に加えて、特研期間およびその前後の期間を通しての研究成果を、「A study on administrative bodies involved in resolving labour conflicts. : In comparison with Australia and the UK.」として、2018年度に発表予定である。

今回、特別研究の機会を与えて頂いた、学院、大学ならびに社会学部に心よりお礼を申し上げます。